

FUNGSI KEPEMIMPINAN UNTUK MENGURANGI SIKAP AROGANSI PEGAWAI

P F Lano

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fisip, Universitas Tribhuwana Tungadewi

Email: nuno_lano@yahoo.co.id

Abstrak: Sikap dan fungsi pimpinan sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang mudah dimengerti oleh pegawainya serta berjalan sesuai yang diinginkan pimpinan. Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berdampak pada kinerja pegawai sehingga pegawai salah menafsirkan dapat menyebabkan pegawai menjadi arogan dalam bekerja, oleh karena itu hal ini peneliti tertarik untuk meneliti. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, penentuan responden menggunakan *purposive sampling*, adapun sumber data dalam penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian meliputi peneliti, pedoman wawancara dan catatan lapangan. Metode analisa data sesuai teori Miles & Huberman meliputi reduksi data, *display* data, dan penegasan kesimpulan. Hasil penelitian kepemimpinan bersikap tegas dalam mengurangi sikap arogansi pegawai berdasarkan fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi instruktif, konsultatif, partisipasi, delegasi, dan pengendalian menunjukkan sudah sesuai dengan baik serta sikap ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi pegawai dengan metode sosialisasi setiap satu bulan. Adapun faktor pendukung, seperti: motivasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja dari setiap pegawai, faktor penghambat sendiri terdiri dari fasilitas atau sarana dan prasarana penunjang kenyamanan di tempat pemberi layanan. Adapun dampak dari itu semua berdampak pada sikap, kedisiplinan kerja dan fungsi pegawai berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Fungsi Kepemimpinan, Sikap Arogansi, Pegawai Pemerintah.

Abstract: *Attitude and leadership functions is critical in achieving the performance that is easily understood by employees as well as leadership goes according to chill. Leadership function within an organization is an impact on the performance of employees so that employees can misinterpret cause employees become arrogant in the work, therefore it is researchers interested in studying. This research uses qualitative research, to determine the respondents using purposive sampling, while the source of the data in the study included primary data and secondary data. Technique data collecting interviews, observation, and documentation. Research instruments covering research, interview and field notes. Data analysis method according to the theory Miles & Huberman include data reduction, data display, and the affirmation of conclusions. Results of the study to be assertive leadership in reducing arrogance employees based on the function of leadership that consists of instructive function, consultative, participation, delegation, and is in conformity with the control showed good leadership and attitude of firmness in the decision to complete the basic tasks and functions of each employee with the methods of socialization one month. As for the supporting factors, such as work motivation, education and work experience of each employee, inhibiting factor consists of the facility or facilities and infrastructure in the comfort of the service provider. As for the impact of it all have an impact on the attitude, work discipline and employee functions go well.*

Keywords: *Functionality Leadership, Attitude Arrogance, Government Employees.*

PENDAHULUAN

Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepeimpinann dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik

dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya, (Hasibuan, 2010:108).

Pendapat (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1) Fungsi instruktif, Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. 2) Fungsi konsultatif, Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. 3) Fungsi partisipasi, Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing. 4) Fungsi delegasi, Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri. 5) Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran, (Yuki, 2009:78). Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, (Reza, 2010:12). Sikap arogan adalah sikap angkuh dan sombong yang ditunjukkan seseorang yang merasa dirinya paling hebat, paling pintar, paling berkuasa, paling berperan dibandingkan dengan orang lain.

Penyakit mental ini biasanya menyakiti seseorang yang sedang dalam posisi puncak, karirnya menanjak atau bisnisnya sedang berkembang pesat, (Sarwono, 2009:60). Dalam sebuah perusahaan

atau instansi pemerintahan pasti mempunyai pegawai baik itu kecil ataupun sekala besar. pengertian pegawai merupakan seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan atau lembaga pemerintahan untuk melakukan operasional dan mendapat gaji. Pegawai salah satu kekayaan utama dalam suatu perusahaan maupun di lembaga pemerintahan karena tanpa adanya ke ikut sertaan aktifitas tidak akan terlaksana, (Manulang, 2009:13).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dengan jenis penelitian kualitatif, (Sukardi 2010:167). Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*, (Sugiyono, 2012:85), dengan responden yaitu Lurah, Sekretaris, Kasi Pemerintahan Ketentraman dan Ketertiban Umum dan Kasi Pelayanan Umum di Kelurahan Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, kota Malang. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, (Sukardi 2010: 183-184), dengan instrument penelitian meliputi peneliti sendiri, pedoman wawancara dan catatan lapangan, (Sugiyono, 2013:222). Teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, (Arikunto, 2010: 198-201). Metode analisa data menggunakan reduksi data, *display data*, dan penegasan kesimpulan, (Moleong 2010:121-123).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi kepemimpinan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai

Melihat fungsi kepemimpinan maka kita harus tahu dimana ada beberapa fungsi yang terdiri fungsi instruktif pimpinan dalam hal ini pimpinan sebagai seorang komunikator dalam memberikan suatu perintah, pimpinan mengadakan sosialisasi kepada pegawai terkait tata cara dan sopan santun dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pimpinan juga bersikap tegas dan memberikan teguran langsung kepada bawahan apabila ada kesalahan dalam hal menjalankan perintah, adanya sosialisasi terkait dengan pentingnya semangat kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu Pimpinan kelurahan Mojolangu bersikap tegas dalam memberikan suatu perintah dan menegur serta menasehati apabila ada kesalahan dalam menjalankan perintah atau instruksi yang diberikan oleh Pimpinan, seperti yang ditegaskan. Dalam rangka mengurangi sikap arogansi pegawai fungsi instruktif dari pimpinan terkait dengan bagaimana cara mengerjakan perintah pimpinan mengarahkan bawahannya dengan cara memberikan contoh kepada bawahannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan bahwa dalam hal pimpinan sebagai komunikator dalam mengurangi sikap arogansi pegawai menjelaskan bahwa pimpinan mengingatkan dan menasehati terkait dengan kepentingan umum dalam hal ini tentu kepentingan umum utama yaitu tata cara menyelenggarakan pelayanan publik dan pimpinan berikap tegas memberikan teguran langsung dan memberikan pengarahan yang benar.

Fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah dalam mengurangi sikap arogansi pegawai adanya ketegasan sikap memimpin mengarahkan dan memberikan teguran yang benar komunikasi dua arah dilakukan melakukan sosialisasi seperti membicarakan tentang semangat kerja dan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik konsultatif mengarahkan dengan dua arah pimpinan mengajarkan cara melayani masyarakat dengan sopan santun, pimpinan juga mengarahkan pekerjaan dengan langsung memberi contoh dengan bawahannya sehingga bawahan dapat menerimanya dengan cepat.

Dalam mengurangi sikap arogansi pegawai pimpinan mengarahkan dengan komunikasi dua arah seperti pimpinan langsung mengingatkan dan memberikan nasehat langsung dengan bawahan untuk selalu sopan dalam melayani masyarakat fungsi partisipasi pimpinan mengaktifkan orang-orang yang

dipimpinnya dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai satu bulan sekali mengadakan sosialisasi dengan bawahan untuk membicarakan sikap dalam melayani masyarakat fungsi partisipasi untuk mengurangi sikap arogansi pegawai dengan mengadakan sosialisasi membicarakan semangat kerja dalam melayani masyarakat yang lebih baik pimpinan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dalam bentuk pimpinan memberikan contoh langsung bekerja sendiri.

Fungsi partisipasi pimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya dalam pengambilan keputusan, pada hakekatnya pegawai adalah pelayanan masyarakat yang diangkat dalam bentuk saran oleh pimpinan pimpinan memberikan pengarahan dengan bawahan pimpinan ikut bekerja didalamnya, pimpinan memberikan kepercayaan sepenuhnya dengan bawahan dalam bentuk pimpinan memberikan contoh kinerja langsung pimpinan memberikan suritauladan dalam bentuk kinerja yang baik dan memberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pegawai menegaskan pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengarahkan pekerjaan dengan bawahan serta pimpinan langsung melihat kinerja bawahannya yang lebih baik pimpinan menegur langsung pegawai yang kurang sopan dalam melayani masyarakat dan mengajarkan kesopanan pegawai dalam bekerja pimpinan mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif.

Fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya itu kepercayaan seorang pemimpin itu kepada orang yang dipercaya dengan pelimpahan wewenang untuk melaksanakan secara bertanggung jawab. Untuk mengurangi sikap arogansi pegawai pimpinan memberikan pelimpahan wewenang membuai menetapkan keputusan, pimpinan memberikan pengarahan dengan bawahan pimpinan ikut bekerja didalamnya pimpinan memberikan kepercayaan sepenuhnya dengan bawahan dalam bentuk pimpinan memberikan contoh kinerja langsung serta pimpinan memberikan suritauladan dalam bentuk kinerja yang baik dan memberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pegawai.

Fungsi pengendalian untuk mengurangi sikap arogansi pegawai kepemimpinan yang bekerja efektif berusaha mampu mengatur mengarahkan aktifitas anggotanya secara teratur secara mendalam koordinasi yang efektif, pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengarahkan pekerjaan dengan bawahan serta pimpinan langsung melihat kinerja bawahannya yang lebih baik dan pimpinan sangat bersikap tegas dalam mengambil keputusan dengan berkenaan tugas dan fungsi bawahannya, karna pegawai adalah pelayanan masyarakat pimpinan menegur langsung pegawai yang kurang sopan dalam melayani masyarakat dan mengajarkan kesopanan pegawai dalam bekerja pimpinan mengingatkan semua bawahan untuk memberikan nasehat dalam melayani masyarakat baik.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai.

Faktor dalam mengurangi sikap arogansi tidak lepas dari teori fungsi kepemimpinan bahwa fungsi pemimpin di suatu organisasi tidak dapat dibantah melainkan sesuatu fungsi yang sangat-sangat penting. fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah salah satunya paling dominan digunakan pimpinan disini terbukti dengan diadakannya pertemuan sosialisasi tiap bulan di kelurahan Mojolangu, namun ini hanya salah satu diantara fungsi yang lainnya. Faktor disini juga memiliki pendukung mengurangi sikap dari arogan atas ketegasan yang diberikan pimpinan dalam bentuk motivasi, pendidikan, serta pengalaman kerja yang dimilikinya untuk menghadapi berbagai macam sikap aktivitas organisasi. Seorang pemimpin mempunyai suatu kemampuan yang melekat pada dirinya untuk melakukan kewajibannya sebagai fungsi kepemimpinan penentu arah tujuan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi dengan pengawasannya sebagai fungsinya pemimpin untuk

menghasilkan pengarahan, sosialisasi dalam sebulan sekali untuk meningkatkan kinerja yang baik, serta memberikan perintah dengan langsung dan memberikan kepercayaan dalam penyelesaian tugas, pimpinan juga memiliki sikap tegas dalam mengambil keputusan dan selalu mengajarkan nilai-nilai kesopan seperti nasehat yang dilakukan secara langsung tanpa harus adanya pertemuan dengan pegawai lainnya. Dalam berproses menjalankan fungsi kepemimpinan memiliki beberapa hambatan proses evaluasi di dalam melayani masyarakat, kurang nyaman atas sikap kinerja sendiri/individual masing-masing pegawai.

Dalam penyelesaian proses evaluasi di kelurahan Mojolangu pimpinan menggunakan fungsi delegasi sebagai alat evaluasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, partisipasi setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama dan pengendalian aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif agar misi mewujudkan kualitas pelayanan publik yang berkualitas, transparan, terukur, akuntabel dan bermartabat; Meningkatkan performance aparatur kelurahan yang beretos kerja, disiplin, kreatif dan inovatif serta berdedikasi dan semangat pengabdian kepada masyarakat: mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang berbasis partisipasi masyarakat. Kekurangan kenyamanan atas sikap kinerja sendiri/individual masing-masing pegawai, kepemimpinan yang efektif itu harus berusaha mampu mengatur mengarahkan aktifitas anggotanya secara teratur dalam mengkoordinasi dengan efektif, sehingga dapat memungkinkan terwujudnya tujuan itu dengan secara memaksimal dari kalimat tersebut mempengaruhi fungsi kepemimpinan di Kelurahan Mojolangu sehingga pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan selalu mengajarkan kesopan untuk menjaga keharmonisan atau sebagai control social diaktifitas organisasi atau aktifitas pimpinan.

Faktor pendukung dengan tingkat lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi diri pimpinan serta visi dan misi tupoksi pegawai, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, faktor penghambatnya kurangnya kedisiplinan waktu pegawai, kurangnya sarana dan prasarana di kantor dengan fasilitas untuk melayani masyarakat belum memadai. Melihat faktor pendukung dan penghambat fungsi kepemimpinan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai, suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi dimana diambil dari keempat defenisi operasional fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi dari hasil data primer memberikan hasil yakni pemimpin faktor pendukung dengan tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman kerja pimpinan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi diri pimpinan dengan visi dan misi serta tupoksi pegawai, pengalaman kerja faktor penghambatnya kedisiplinan waktu pegawai kurangnya sarana dan prasarana di kantor serta kurangnya kedisiplinan waktu pegawai. Faktor dalam mengurangi sikap arogansi tidak lepas dari teori fungsi kepemimpinan bahwa fungsi pemimpin dalam suatu organisasi tidak dapat dibantah merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting. fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah salah satunya paling dominan digunakan pimpinan disini terbukti dengan diadakannya pertemuan sosialisasi tiap bulan di kelurahan Mojolangu, namun ini hanya salah satu diantara fungsi yang lainnya. Faktor disini juga memiliki pendukung mengurangi sikap dari arogan atas ketegasan yang diberikan pimpinan dalam bentuk motivasi, pendidikan, serta pengalaman kerja yang dimilikinya untuk menghadapi berbagai macam sikap aktivitas organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai suatu kemampuan yang melekat pada dirinya untuk melakukan kewajibannya sebagai fungsi kepemimpinan penentu arah tujuan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi dengan pengawasannya sebagai fungsinya pemimpin untuk menghasilkan pengarahan, sosialisasi dalam sebulan sekali untuk meningkatkan kinerja yang baik, serta memberikan perintah dengan langsung dan memberikan kepercayaan dalam penyelesaian tugas, pimpinan juga memiliki sikap tegas dalam mengambil keputusan dan selalu mengajarkan nilai-nilai kesopan seperti nasehat

yang dilakukan secara langsung tanpa harus adanya pertemuan dengan pegawai lainnya. Dalam berproses menjalankan fungsi kepemimpinan memiliki beberapa hambatan proses evaluasi di dalam melayani masyarakat, kurang nyaman atas sikap kinerja sendiri/individual masing-masing pegawai. Dalam penyelesaian proses evaluasi di Kelurahan Mojolangu pimpinan menggunakan fungsi delegasi sebagai alat evaluasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, partisipasi setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama dan pengendalian aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif agar misi mewujudkan kualitas pelayanan publik yang berkualitas, transparan, terukur, akuntabel dan bermartabat; Meningkatkan performance aparatur kelurahan yang beretos kerja, disiplin, kreatif dan inovatif serta berdedikasi dan semangat pengabdian kepada masyarakat: mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang berbasis partisipasi masyarakat. Kekurangan kenyamanan atas sikap kinerja sendiri/individual masing-masing pegawai, kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggotanya dengan cara teratur dalam mengkoordinasi dengan efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal dari kalimat tersebut mempengaruhi fungsi kepemimpinan di Kelurahan Mojolangu sehingga pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan selalu mengajarkan kesopanan untuk menjaga keharmonisan atau sebagai control social diaktifitas organisasi atau aktifitas pimpinan.

Faktor pendukung dengan tingkat lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi diri pimpinan serta visi dan misi tupoksi pegawai, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, faktor penghambatnya kurangnya kedisiplinan waktu pegawai, kurangnya sarana dan prasarana di kantor dengan fasilitas untuk melayani masyarakat belum memadai. Melihat faktor pendukung dan penghambat fungsi kepemimpinan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai, suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi dimana diambil dari keempat definisi operasional fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi dari hasil data primer memberikan hasil yakni pemimpin faktor pendukung dengan tingkat pendidikan, motivasi kerja dan pengalaman kerja pimpinan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi diri pimpinan dengan visi dan misi serta tupoksi pegawai, pengalaman kerja faktor penghambatnya kedisiplinan waktu pegawai kurangnya sarana dan prasarana di kantor serta kurangnya kedisiplinan waktu pegawai.

Dampak Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai.

Melihat dari dampak fungsi kepemimpinan untuk mengurangi sikap arogansi pegawai, suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi dimana diambil dari keempat definisi operasional fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi dari hasil data primer memberikan hasil yakni berpengaruh pada pegawai serta berpengaruh pada pimpinan untuk memberi perintah dan berhubungan dengan kedisiplinan kerja, berdampak pada fungsi kepemimpinan berpengaruh pada sosialisasi tugas dan fungsi pegawai berdampak pada sikap pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai berdampak pada tugas dan fungsi pegawai. Sikap arogan adalah sikap angkuh dan sombong yang ditunjukkan seseorang yang merasa dirinya paling hebat, paling pintar, paling berkuasa, paling berperan dibandingkan dengan orang lain. Penyakit mental ini biasanya menjangkiti seseorang yang sedang dalam posisi puncak, karirnya menanjak atau bisnisnya sedang berkembang pesat. Sikap tegas dalam mengambil keputusan dan selalu mengajarkan kesopanan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam melayani masyarakat. Sikap tegas menghasilkan sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan dari beberapa karakteristik yang mempengaruhi perilakunya dalam sikap kesehatan sebagai bentuk pengalaman dan interaksi individu dengan lingkungannya, dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya

untuk menjaga sikap tegas dalam mengambil keputusan agar sesuai koridornya sesuai dengan visi dan misi kelurahan Mojolangu serta tugas pokok dan fungsi dari masing-masing kasi.

Dalam merubah pola pikir negatif sikap yang bersifat merugikan lingkungan kerja nyaman, motivasi dalam diri pimpinan dimana sikap manusia merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya. Dimana pengaruh terbesar disini lebih mengarah kefasilitas atau sarana dan prasarana sebagai penunjang dari kinerja pegawai untuk mengurangi arogan dan ketatnya tugas intruksi yang diberikan. Masa tenggang tugas yang dijalankan juga tetap akan seimbang dengan penyelesaian apabila sarana dan prasarana nyaman diberlakukan, sehingga tidak akan adanya teguran yang terlalu mendasar untuk dilakukan dan cukup dalam bentuk pengendalian. Tingkat dukungan serta keterlibatan dengan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan dengan kebijakan pemimpin, perbaikan mutu kinerja dengan motivasi dan nasehat pimpinan laksanakan, melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Sehingga aktivitas pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila semuanya sesuai koridor dan realita serta diperkuat dengan perkembangan ilmu / teori, yang mana motivasi sebagai penunjang dan kebutuhan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi pegawai sesuai aturan yang diberlakukan. Karena pada hakekatnya semua itu dilakukan untuk mencapai tujuan yang salah satu poin berbunyi Meningkatkan profesionalisme aparatur dan kualitas sumber daya manusia masyarakat pada umumnya sebagai modal utama untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab bersama. Masih banyaknya ketidak nyaman dalam masing-masing pegawai membuktikan masih adanya dampak negatif dalam mempengaruhi anggota. seorang pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong atau memberi support gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal dimana sasarannya yakni pencapaian kinerja yang maksimal demi kepentingan umum masyarakat sesuai pelayanan prima yang diterapkan sehingga pimpinan dalam sebulan sekali mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kinerja yang baik sebagai salah satu metode menuju pelayanan prima.

KESIMPULAN

Fungsi kepemimpinan Mojolangu Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam mengurangi sikap arogansi pegawai, pimpinan bersikap tegas berdasarkan fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi instruktif, konsultif, partisipasi, delegasi, serta pengendalian menunjukkan sudah sesuai dengan baik serta sikap ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi pegawai dengan metode sosialisasi setiap satu bulan. Adapun faktor pendukung meliputi: motivasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja dari setiap pegawai, faktor penghambat sendiri terdiri dari fasilitas atau sarana dan prasarana penunjang kenyamanan di tempat pemberi layanan. Atas dari itu semua berdampak pada sikap, kedisiplinan kerja dan fungsi pegawai berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Manulang. 2009. Manfaat Pegawai Bagi Instansi Pemerintahan. Pt. Cemerlang Perkasa. Jakarta.
- Moleong, J. Lexy. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Rosada Bandung.
- Reza. 2010. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Sarwono, S.W. 2009. Psikologi Sosial. Pt. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Bandung.

- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian: Pt. Rineka Cipta, Jakarta
- Sukardi. 2010. Metode Penelitian Kualitatif, Kompetensi Dan Praktik. Pt. Bumi Jakarta.
- Yuki. 2009. Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi: Undip Semarang.